

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, modifíquese el artículo 15° a la ponencia positiva mayoritaria para el cuarto debate del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia":

ART 15. Remuneración en días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

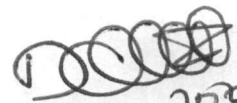
Parágrafo 1. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

Parágrafo 2. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".

Parágrafo 3. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.


12.01.2023
1

A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

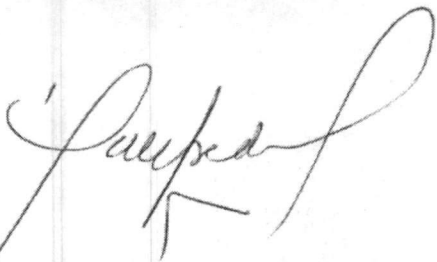
Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%".

En el caso de los prestadores de servicios turísticos de alojamiento y hospedaje turístico que cuenten con registro nacional de turismo activo y que sean aportantes a la contribución parafiscal al turismo, los plazos para la implementación de los reajustes a los recargos serán obligatorios, se implementarán así:

A partir del segundo año de vigencia de la ley se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.

A partir del tercer año de vigencia de la ley se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.

A partir del cuarto año de vigencia el recargo será del 100% se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo.



EFRAÍN JOSÉ CEPEDA SARABIA
Senador de la República

1. Justificación:

En los textos presentados por el Gobierno Nacional, el que viene aprobado de Cámara de Representantes, y de Comisión IV de Senado, se habla de manera expresa que la hotelería es un sector afectado por la reforma, y que se priorizará y protegerá, pero no se le incluye medida alguna que entienda la realidad de su operación continua las 24 horas del día incluyendo domingos y festivos donde hay un desempeño relevante del turismo.

De los 365 días de este año de operación en el sector de alojamiento y hospedaje turístico, hay 70 días entre dominicales y festivos, los cuales actualmente cuentan con recargo de 75% adicional de valor hora, más 35% si es nocturna y 25% más si hay extras. Es decir, ya 2 meses y 10 días de la toda la nómina anual, se reconocen con este diferencial durante estos días, para garantizar esparcimiento, recreación, turismo y salud a colombianos y extranjeros.

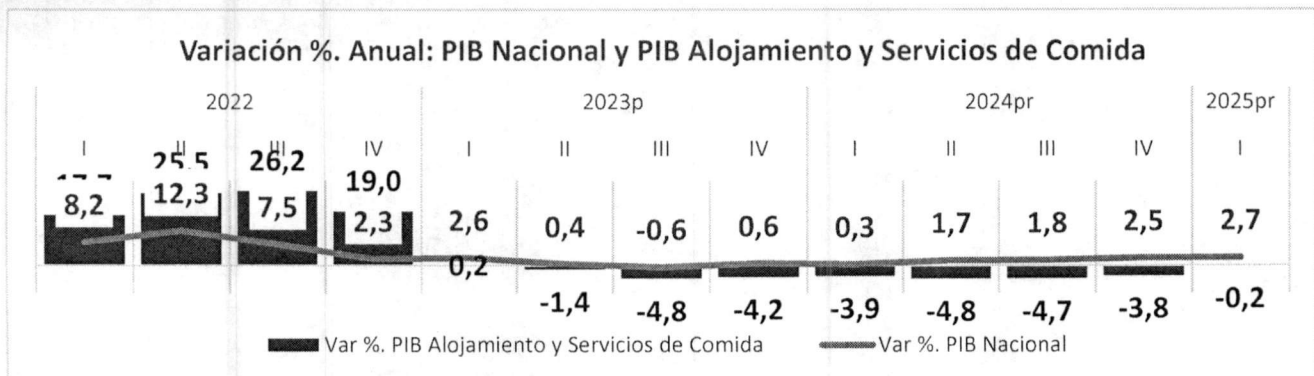
Si tomamos como base el salario promedio del sector, que es en promedio superior en un 40% al SMLMV, y le aplicamos el incremento del 75% al 100% sin contar horas extras, o cambios en jornada, el impacto es mínimo de \$ 254 mil millones de pesos. (Ambas medidas reducción de inicio de jornada a las 7 pm y recargos en 100%, impactaría mínimo al sector en \$439 mil millones asumiendo que todos devengan el salario mínimo promedio del sector).

Debido a las condiciones actuales que enfrenta el sector de alojamiento y hospedaje turístico, y considerando su importante rol como generador de empleo, es fundamental contar con plazos adecuados que permitan ajustar las operaciones y proyectar de manera realista los costos y gastos.

Condiciones actuales del alojamiento turístico:

- Según cifras **PIB Dane**, se han completado 24 meses (2 años) de valores negativos que suman pérdidas cercanas a los 3,3 billones pesos en el subsector. El subsector esta hace 6 trimestres en recesión técnica.

24 meses del sector PIB de Alojamiento y servicios de comida cayendo (Turismo)



Fuente: Cotelco con datos de Cuentas Nacionales – DANE, mayo 2025

Las fluctuaciones evidenciadas luego del periodo más complejo vivido por el sector por causa del COVID19, resaltan la necesidad de contar con plazos adecuados o diferenciales para la adaptación operativa y la proyección de costos y gastos en el sector. Es crucial considerar las particularidades del sector del hospedaje y alojamiento turístico, que requiere sensibilidad sobre la naturaleza propia del servicio brindado en dominicales y festivos, para adaptarse a las demandas del mercado y ser una alternativa de generación de empleo.